

بررسی رابطه ارزش‌های پرسنلی و کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان

شکوفه محمدی^۱، دکتر عباس بابایی نژاد^۲، رضا محمدی^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

۲- استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان می‌پردازد. در این تحقیق از روش توصیفی همبستگی استفاده شده است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان به تعداد ۳۶۰ نفر می‌باشد و برای انتخاب نمونه، با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه، ۲۰۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در تحقیق حاضر از پرسشنامه ارزش‌های پرسنلی از مدل بهرامپور، کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه استاندارد مشارکت پاتریشیا مک لگان و کریستونل با روایی و پایایی مناسب استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های ارزشهای پرسنلی با مشارکت سازمانی رابطه وجود دارد و بین انسجام اجتماعی و کار و کل فضای زندگی از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود ندارد. ولی بین پرداخت عادلانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی و امنیت برای رشد و حقوق فردی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، گسترش توانایی‌های انسانی با مشارکت سازمانی رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، مشارکت سازمانی، ارزشهای پرسنلی

۱- مقدمه

مفهوم کیفیت زندگی کاری مدیران به یکی از موضوعات مهم اجتماعی در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در گذشته فقط بر ویژگی‌های فردی (غیر کاری مدیران تاکید می‌شد، اما در جامعه امروزی، بهبود زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان در آمده است. چرا که نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که بین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری مدیران رابطه مستقیمی وجود دارد و ارتقاء مشارکت کارکنان از طریق ارتقاء کیفیت زندگی کاری مدیران کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود. فقدان عوامل تنش‌زا در محیط کار یکی از اساسی‌ترین نیازهای کارکنان به ویژه در سازمان‌های مالی و صنعتی که طبیعت آن باعث ایجاد مشکلات روانی مختلفی از جمله ایجاد احساس بیگانگی و بی‌تفاوتی نسبت به کار می‌شود، محسوب می‌شود (حسین زاده، ۱۳۸۶، ۵۸) کارکنان درخواست دارند در کارشان نظارت و دخالت بیشتری داشته باشند و مانند یک مهره در یک دستگاه بزرگ به شمار نیایند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته و در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت کنند واکنش مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد. این موضوع به کارکنان نیروی بیشتری جهت انجام کارشان می‌بخشد و نتیجه طبیعی چنین فرآیندی ایجاد مشارکت در کارها و امورات سازمان است و نهایتاً موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار شده و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر آنان می‌شود. (رضایی، ۱۳۸۹).

امروزه سازمان‌های موفق دنیا به این نتیجه رسیده‌اند که از طریق مشارکت دادن کارکنان در امور سازمان و سهیم کردنشان در منافع سازمان می‌توانند با سرعت و اطمینان بیشتری به اهداف سازمان دست یابند. در واقع می‌توان گفت با استقرار نظام مشارکت سازمان از با ارزش‌ترین منابع خود بهترین استفاده را برده و راه را برای موفقیت سازمان در دنیای تجارت و رقابت هموار می‌کند (شه‌بخش، ۱۳۸۳: ۸). اگر در محیط کار به پیرامونمان نگاه کنیم، ممکن است از خود پرسیده باشیم که چه تعداد از کارکنان واقعا از محیط کار خود و کاری که انجام می‌دهند، لذت می‌برند. اگر واقع بینانه به این موضوع نگاه کنیم می‌توان گفت که در بسیاری از سازمان‌ها، وضع چندان مطلوبی حکم فرما نیست. عده زیادی از افراد به شغل خود به عنوان یک کار موقت نگاه می‌کنند و در بسیاری از موارد به دلیل عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری خود، صرفاً می‌خواهند جای خود را عوض کنند و در تلاش هستند که در اولین فرصت، از موقعیت کنونی به موقعیتی بهتر و بالاتر دست یابند. نارضایتی در زندگی کاری مشکلی است که تمام کارکنان را در یک زمان صرف نظر از موقعیت و جایگاه آنها تحت تاثیر قرار می‌دهد. ناامیدی، خستگی عدم مشارکت و عصبانیت‌های متداول کارکنان که به علت زندگی کاری آنان می‌باشد، هم برای اشخاص و هم برای سازمان می‌تواند هزینه در بر داشته باشد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است (رضایی، ۱۳۸۹).

از آنجایی که کشورمان در حال گذراندن دوران سازندگی است ضرورت دارد که سازمان‌ها نقش بیشتر و بهتری داشته باشند تا این امر با سرعت بیشتر صورت پذیرد. یکی از طرق تحقق این موضوع توجه به نیروی انسانی سازمان‌ها و انگیزاندن آنها که از مهمترین عوامل موثر در افزایش مشارکت است صورت خواهد پذیرفت، به همین لحاظ به کارگیری سبک‌های نوین مدیریت با توجه به شرایط محیطی و فرهنگی کشورمان می‌تواند نقش به‌سزایی در این موضوع داشته باشد که بهبود ارزشهای پرسنلی و کیفیت زندگی کاری یکی از موضوعات مهم مدیریت در این زمینه

می باشد. بنا بر آنچه گفته شد تحقیق حاضر در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین ارزشهای پرسنلی و کیفیت زندگی کاری با مشارکت سازمانی کارکنان در اداره کل تامین اجتماعی کرمان رابطه ای وجود دارد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- کیفیت زندگی کاری

تعاریفی از کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری: یکی از جالب ترین روشهای انگیزش، توجه به برنامه های کیفیت سیستم کار با کیفیت زندگی کاری است می باشد) این برنامه ها یک گرایش سیستمی به طراحی شغل معرفی می کند و راه گشای قلمرو گسترده «غنی سازی شغل» است که ریشه در گرایش سیستم های فنی - اجتماعی در مدیریت دارد.

کیفیت زندگی کاری بیشتر به جر کاری مربوط می شود در تجزیه و تحلیلی که از کیفیت زندگی کاری شده آن را چنین تعریف می کنند:

۱- توجه به اثر کار روی کارکنان و اثربخشی سازمان

۲- مشارکت در حل مشکلات سازمانی و تصمیم گیری

هدف مشخص تغییر جر کاری است و به این منظور تعامل عوامل انسانی تکنولوژی - سازمانی به طرف کیفیت بهتر زندگی کاری رهنمون می شود. با تحلیل هایی که شده مشخص شده که گرایش فنی - اجتماعی با طراحی شغل ارتباط نزدیک دارد. برخلاف مفهوم کلی کیفیت زندگی کاری گرایش فنی - اجتماعی در طراحی شغل به ارتباط و هماهنگی و وظایف انسانی - اجتماعی - تکنولوژیکی توجه دارد کاربرد کیفیت زندگی کاری طراحی مجدد فرآیندهای کار تکنولوژیکی و تشکیل گروههای کار خودگردان و خود- کنترل است. (برومند، ۱۳۹۴: ۳۵)

۲-۲- کیفیت زندگی کاری:

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که در اجرای آن کارکنان و اعضای سازمان از توانائی مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به طراحی شغل برخوردارند. ماهیت «کیفیت زندگی کاری» مشتمل بر برنامه های متعددی است که با هدف ایجاد تغییر در سازمان و بهبود بهره وری اعمال می گردند. به طور کلی برنامه های مربوط به کیفیت زندگی کاری را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱-اعطای پاداشهای مناسب و معقول

۲-بوجود آوردن محیطی ایمن و سالم

۳-طراحی و ایجاد مشاغلی که قابلیتها یا توانائی های انسان را افزایش دهد

۴-ایجاد امنیت و فرصتهای لازم و کافی برای رشد شخصیت کارمندان

۵- ایجاد محیط اجتماعی که منجر به رشد شخصی شود و به او هویت مستقلی دهد

۶-حریم اشخاص تا آن حد محترم شمرده شود تا بتوانند آزادانه در چارچوب نظام های ارزشی مختلف ابراز عقیده نمایند و آزادی عمل توأم با آزادی بیان باشد.

۷-نقش فرد در محیط های کاری و سازمان به خوبی تعریف شده باشد و مهمتر اینکه با ویژگی های شخصیتی منافاتی نداشته باشد.

۸-حس مسئولیت اجتماعی و رعایت اخلاقیات سازمانی در همه آحاد سازمان تقویت شود (رابینز، ۱۳۹۴: ۱۲۵)

۲-۳-عوامل اصلی برنامه های QWL

۲-۳-۱-اهداف QWL:

هدف اولیه برنامه های QWL ایجاد سازمانهایی است که هم در ارائه برنامه ها و خدماتی که ارزش آن بوسیله جامعه تعیین می شود موثرتر باشد و هم مکانی پاداش دهنده تر و تحریک کننده تر برای کارکنان بوجود آورد. در اکثر موارد برنامه های QWL شروع می شود چرا که رهبران سازمانی معتقدند که می توانند تغییراتی را در نحوه فعالیت سازمان هایشان بوجود آورند انرژی و خلاقیت اعضایشان را برای برآورده ساختن اهداف سازمانی بهتر بسیج کنند و در همین حال باعث شوند سازمان مکانی جالبتر و رضایتمندانه تر برای کار باشد. برنامه های QWL وسیله ای را برای شناسایی و اجرای این تغییرات بوجود می آورند.

۲-۳-۲-اصول و ارزشها:

عامل راهنمایی کننده برنامه های QWL مجموعه ای از اصول و ارزشهاست که چارچوبی را برای هدایت عملها و تغییرات فراهم می آورند باید به نیازها و حقوق تمام کارکنان احترام گذاشت و به آن توجه داشت. مفاهیم زیادی در مورد این که دقیقا به کدام نیازها و حقوق ها باید توجه کرد وجود دارد. دو نمونه از جامع - ترین اظهارات در مورد این موضوع بوسیله ریچارد والتون دانویک و مایکل مک بوی، ارائه شده است.

راهبردهای QWL: آخرین عامل برنامه QWL راهبرد تغییر و اجراء تمرینهای QWL است برنامه های QWL اصولا راهبرد کوچک و بزرگ دارند. راهبرد کوچک یک رویکرد کلی برای ایجاد تغییر در موقع بوجود آوردن یک تمرین QWL جدید است این راهبرد معمولا در حول اصول مشارکت بنا می شود و بر درگیری و دخالتی که بر تصمیم گیری کارکنان تاثیر می گذارد توجه دارد عمدتا تغییرات بوسیله گروههایی که نماینده کارکنانی هستند که از این تغییرات متأثر می شوند طراحی و اجرا خواهند شد. این گروهها مکانیزمهایی را برای تبدیل ارزشهای QWL به عمل می آورند. این گروهها معمولا با منشوری که حوزه فعالیتهایشان را مشخص می سازد برپا می شوند راهبرد بلند مدت برنامه QWL محدودیتهای برنامه تنظیم سرعت و تمرکز بر مداخلات خاص، منابع مورد استفاده در برنامه و ساختارها و کانالهای ارتباطی که برای فراهم کردن زمینه ای برای فعالیت های برنامه، استفاده می شود را تعیین می کنند (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۹: ۱۴۰).

۲-۳-۳-تعاریف ارزش

ارزش ها هم در زبان فارسی و هم در آلمانی و انگلیسی، واژه ای است پایه ای که معنی آن از درون معنی لغوی خود واژه امپلیسیت تا حد زیادی برای اکثریت اعضاء یک جامعه قابل درک است. ارزش یک نوع درجه بندی، طبقه بندی و امتیاز بندی پدیده ها است از خوب تا بد، یا از مثبت تا منفی (علی احمدی و همکاران، ۱۳۸۳: ۳۷-۳۱).

۲-۴-مشارکت کارکنان

متاسفانه بسیاری از فعالیتهای مربوط به مشارکت کارکنان، یک عیب اساسی دارند و آن این است که مدیران آن را صرفا به چشم «روشی» دیگر برای تحقق بهبود بهره وری می نگرند سازمانهایی که مشارکت کارکنان را تنها یک روش بهبود تلقی می کنند بیشتر تمایل دارند تا کنون فعالیتهای خود را متوجه تشکیلات ویژه مشارکت همچون دوایر کیفیت نمایند با این نیت که کاربرد این روشها را در سرتاسر سازمان به میزان چند برابر گسترش دهند. اما متاسفانه این روشها دوام نمی آورند اثربخشی آنها در بهبود عملکرد راکد و شور و شوق سازمانی سرانجام کمرنگ می گردد. علاوه بر این سیستمها و فعالیتهای سازمانی سنتی ممکن است از این روشها حمایت نکنند و همین امر زوال نهایی آنها را تسریع می بخشد.

قدرت واقعی مشارکت کارکنان در توانایی آنها برای ایجاد تغییر فرهنگی - از طریق ترویج یک سبک مدیریت مشارکتی تر در یک سازمان - نهفته است. وقتی که سازمانی با مدیریت مشارکتی از روشهایی مثل دواير کنترل کیفیت، جهت دخالت دادن کارکنان در حل مسائل استفاده کند یقیناً مشارکت کارکنان عمیق تر می گردد. چرا که بدین ترتیب کارکنان در تعیین اهداف و فعالیتهای مربوط به برنامه ریزی شرکت می جویند؛ و از جهت، استراتژیها و عملکرد سازمانی کاملاً مطلع می گردند؛ در اتخاذ تصمیم هایی که در وضعیت آنها اثر می گذارد سهیم می شوند همچنین مهارتهای کارکنان پرورش داده می شود تا بتوانند رشد و بقا یابند و سهم هر چند بیشتری در عملکرد سازمانی داشته باشند. آنها به ضرورت تطابق با محیط در حال تغییر پی برده و در ایجاد این تغییر مشارکت می کنند (معاونت اقتصادی و برنامه ریزی، ۱۳۹۶: ۱۰۵).

۲-۵- تعهد سازمانی

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد هر قدر که شرکتها و سازمانهای بزرگتر می شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصویر مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می کنند. شاید تصویر مدیران این است که کارکنان زیر دستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. یکی از مهمترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم گسترده ای در مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی در غرب گسترش یافته، مساله تعهد سازمانی است.

در مورد تعهد سازمانی تعاریف زیادی ارائه شده است ولی تعریفی که پورتر و همکارانش (۱۹۹۹) ارائه داده اند از جامعیت بیشتری برخوردار است و تمام اهداف، و ابعاد و ارزشهای سازمان را همچنین تمایل به تلاش بیشتر برای سازمان و تمایل به ادامه عضویت در سازمان را در بر می گیرد به همین جهت از این تعریف استفاده می شود: تعهد سازمانی عبارت است از میزان نسبی همانند سازی با سازمان خاص و یا دلبستگی به آن سازمان که می تواند به وسیله سه عامل مشخص شود

۱- اعتقاد به اهداف و ارزشهای سازمان و پذیرفتن آنها

۲- تمایل به تلاش شدید در راه تحقق اهداف سازمانها

۳- تمایل قوی برای ادامه عضویت در سازمان (مودی، استیرز، پورتر، ۱۹۹۲: ۱۲۰).

۳- پیشینه پژوهش

گلپور و نیری (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه ارزشهای سازمانی و استرس شغلی به این نتیجه دست یافت که بین ارزشهای سازمانی و استرس شغلی رابطه وجود دارد (برهانی اناری، ۱۳۹۱: ۱۰).

بهرامپور (۱۳۸۸) در پایان نامه خود تحت عنوان بررسی رابطه بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی در سازمان های دولتی شهر کرمان به این نتیجه دست یافت که بین ارزشهای پرسنلی و فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد (برهانی اناری، ۱۳۹۱: ۱۰).

کراسکریر و همکاران (۲۰۰۵: ۲۸۹) در تحقیقی در دانشگاه اوهایو به بررسی وضع ارزشهای پرسنلی در سطح کارکنان دانشگاه پرداختند. پنج عامل مورد بررسی در تحقیق ایشان شامل؛ صداقت در کار، سطح تعالی در برنامه ریزی آموزشی، کمک و توجه به همکاران، ارائه اطلاعات صحیح و برنامه ریزی مبتنی بر تحقیق است که سطح ارزیابی این عوامل در بازه ۴۶ تا ۵۰ درصد قرار داشت.

علامه (۱۳۹۰) در پایان نامه دکتری خود، توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی (با تاکید بر نهج البلاغه) و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی را مورد بررسی قرار داده است، نتایج تحقیق وجود هفت رابطه معنادار بین مولفه های الگوی والتون را نشان می دهد. کایدو بدست آمده برای الگوی والتون (X^2 00/910, df 8, p 3/36), قابل قبول بودن آن را برای جامعه آماری نشان می دهد. شاخص نیکویی برازندگی فوق نیز ۰/۹۹۵ برآورد گردیده است که حاکی از برازش مطلوب الگو می باشد. این نتایج حاکمیت ۳۱ رابطه معنادار بین ۱۷ مولفه الگوی اسلامی را نیز نشان می دهد. کای دو بدست آمده برای الگوی کیفیت زندگی کاری اسلامی (X^2 ۱۱/۸۸۹۴ df ۰/۱۰۲۲) حاکی از قابل قبول بودن آن برای جامعه آماری می باشد. شاخص نیکویی برازندگی برای الگوی اسلامی برابر با ۰/۹۰ برآورد گردیده است که برازش مطلوب الگو را نشان می دهد. از یافته های تحقیق می توان قابلیت توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری به ارزش های اسلامی را نتیجه گرفت. نتایج پژوهش همچنین نشان می دهد که از بین مولفه های هدفه گانه الگوی کیفیت زندگی کاری اسلامی بین مولفه های ارتباطات باز در سازمان «وفای به عهد سرپرست» «ارزشیابی عملکرد متناسب با میزان مشارکت واقعی افراد» و «آگاهی کارکنان از عملکرد مدیران» با تنیدگی روانی رابطه معناداری وجود داشته است.

جان سورد (۲۰۱۳) طی تحقیقی تلاش می کند که کیفیت زندگی کاری دانشکده و روحیه و عواملی که قصد ترک خدمت را هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی افزایش می دهند، را درک کند و روابط میان این سه متغیر و میزانی که آنها داخل و بین گروههای دانشکده اثرگذار هستند را دریابد. نتایج تحقیق نشان داد عامل اصلی ترک خدمت اعضاء هیات علمی، روحیه آنهاست و علاوه بر روحیه، پاداشها، اولویت های حرفه ای، حمایت و ارتباطات اداری و کیفیت خدمات و مزایا در روحیه اعضاء موثر هستند و ارتباط مستقیمی با ملاحظات اداری و ترک خدمت آنها از سازمان دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل در سطح فردی و گروهی نیز نشان داد. ادراکات اعضا دانشکده از کیفیت زندگی کاریشان تاثیر مستقیمی روی روحیه شان دارد. بنابراین اندازه گیری ادراکات کارکنان از کیفیت زندگی کاریشان حائز اهمیت است. (جان سورد، ۲۰۱۳).

مومنی، مهسا، ۱۳۹۶، رابطه میان کیفیت زندگی کاری و مشارکت کارکنان با بهره وری کارکنان ستادی شرکت سهامی آب منطقه ای کرمان، پژوهش های مشاوره (تازه ها و پژوهش های مشاوره)

مومنی، مهسا (۱۳۹۶) به رابطه میان کیفیت زندگی کاری و مشارکت کارکنان با بهره وری کارکنان ستادی شرکت سهامی آب منطقه ای کرمان پرداخت. هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه ای میان کیفیت زندگی کاری و مشارکت کارکنان با بهره وری کارکنان ستادی شرکت سهامی آب منطقه ای کرمان می باشد. جامعه آماری این تحقیق ۵۱۰ نفر می باشد که ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند. بر اساس نتایج تحلیلهای انجام شده فرضیه های ۱ و ۲

و ۳ مورد تأیید قرار گرفت، به عبارتی میان کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری، مشارکت و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین نتایج نشان می‌دهد که فرضیه‌های ۴ و ۵ و ۶ مورد تأیید قرار نگرفت، به عبارتی میان ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرهای کیفیت زندگی کاری، مشارکت و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. در نتیجه برای افزایش بهره‌وری کارکنان این شرکت باید زمینه‌هایی جهت بهبود زندگی کاری و افزایش مشارکت کارکنان بیش از پیش فراهم شود.

۴- روش تحقیق

این تحقیق بر اساس اهداف تحقیق، کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. از آنجایی که به بررسی وضع موجود می‌پردازد در قلمرو تحقیقات توصیفی و از آنجاییکه محقق نوعی پیمایش بر روی یک نمونه با کلیت جامعه اجرا می‌کند تا نگرشها، افکار، رفتارها یا خصیصه‌های جامعه را توصیف کند، در قلمرو تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد.

در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد مطالعه شامل کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان به تعداد ۳۶۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان با حجم نمونه ۲۰۰ تایی به روش تصادفی ساده انتخاب کردیم. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه تحقیق، از کتابها و مقالات تخصصی، پایان‌نامه‌ها و پایگاههای اینترنتی استفاده شده است. و برای بررسی کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با مشارکت سازمانی کارکنان از روش میدانی استفاده شده است، به این ترتیب که از طریق توزیع پرسش‌نامه بین کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان اقدام به جمع‌آوری اطلاعات شده است.

در این پژوهش، پرسشنامه شامل سه بخش ۱- رزشهای پرسنلی ۲- کیفیت زندگی کاری ۳- مشارکت سازمانی می‌باشد:

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- توصیف وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش :

۵-۱-۱- کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

پاسخ‌های افراد نمونه به پرسش‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری که شامل ۲۹ پرسش می‌باشد، متغیری است که مقادیری بین ۲۹ تا ۱۴۵ را می‌پذیرد. ابعاد پرداخت عادلانه، حقوق فردی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، که شامل ۳ سؤال هستند، مقادیر بین ۳ تا ۱۰ را می‌پذیرند. ابعاد محیط کاری امن و کار و کل فضای زندگی، شامل ۴ سؤال هستند و مقادیر بین ۴ تا ۲۰ را می‌پذیرند. ابعاد امنیت برای رشد و گسترش توانایی‌های انسانی، شامل ۵ سؤال هستند و مقادیر بین ۵ تا ۲۵ را شامل می‌شوند. بعد انسجام اجتماعی نیز شامل ۲ سؤال است که مقادیر بین ۲ تا ۱۰ را می‌پذیرد. که می‌توان همه این مقادیر را بین ۱ تا ۵ رتبه‌بندی کرد. به طوری که کمترین مقدار او بیشترین مقدار ه باشد. جدول شماره ۴-۴، آماره‌های مربوط نمرات خام و جدول ۱ فراوانی رتبه‌های نظریات پاسخگویان را نشان می‌دهد.

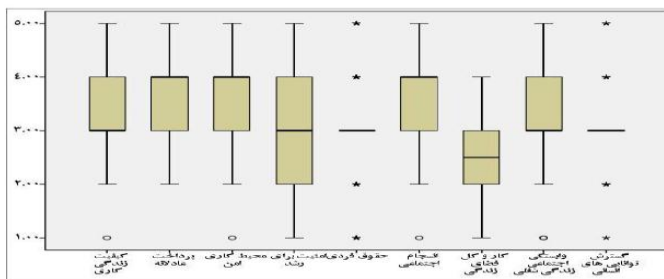
جدول شماره ۱- آماره های توصیفی نظر پاسخگویان راجع به کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

کسب و کار	کیفیت زندگی کاری	پرداخت عادلانه	محیط کاری امن	امنیّت برای رشد	حقوق فردی	انجام اجتماعی	کار و کل فضای زندگی	وابستگی اجتماعی	گسترش توانایی های انسانی
میانگین	۹۳/۷۰۲	۱۰/۹۷۵۰	۱۳/۹۴۴۲	۱۵/۵۰۷۵	۹/۳۰۱۰	۶/۹۰۳۵	۱۰/۶۳۰۰	۱۰/۲۵۱۳	۱۵/۶۲۹۷
میان	۹۴/۰۰۰	۱۱/۰۰۰	۱۳/۰۰۰	۱۶/۰۰۰	۱۰/۰۰۰	۷/۰۰۰	۱۱/۰۰۰	۱۰/۰۰۰	۱۶/۰۰۰
مد	۹۶/۰۰	۱۰/۰۰	۱۴/۰۰	۱۷/۰۰	۱۰/۰۰	۷/۰۰	۹/۰۰	۱۲/۰۰	۱۵/۰۰
کمترین	۳۳/۰۰	۶/۰۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۰	۲/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۰	۵/۰۰
بیشترین	۱۲۷/۰۰	۱۵/۰۰	۲۰/۰۰	۲۳/۰۰	۱۵/۰۰	۱۰/۰۰	۱۶/۰۰	۱۵/۰۰	۲۵/۰۰
تعداد	۱۸۸	۲۰۰	۱۹۷	۱۹۹	۱۹۶	۱۹۹	۲۰۰	۱۹۹	۱۹۷
بی پاسخ	۱۲	۰	۳	۱	۴	۱	۰	۱	۳

نمودار جعبه ای ۱ نشان می دهد که پس از رتبه بندی نمره های خام ، میان‌ نظر پاسخگویان راجع به کیفیت زندگی کاری و ابعاد امنیت برای رشد، حقوق فردی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و گسترش توانایی های انسانی، برابر ۳ (متوسط) می باشد. میانه بعد کار و کل فضای زندگی، از همه ابعاد کمتر و بین ۲ (کم) م ۳ (متوسط) می باشد. میانه سایر ابعاد، برابر ۴ (زیاد) است. در ضمن پراکندگی نظر پاسخگویان درباره بعد امنیت برای رشد، از دیگر ابعاد بیشتر است.

جدول شماره ۲- فراوانی رتبه های نظر پاسخگویان راجع به کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

رتبه ها	کیفیت زندگی کاری	پرداخت عادلانه	محیط کاری امن	امنیّت برای رشد	حقوق فردی	انجام اجتماعی	کار و کل فضای زندگی	وابستگی اجتماعی	گسترش توانایی های انسانی
خیلی کم (۱)	۱	۰	۱	۴	۱۲	۱	۴	۲	۲
کم (۲)	۱۵	۸	۱۵	۴۷	۲۴	۲۹	۹۵	۷	۳۷
در حد متوسط (۳)	۱۱۱	۷۸	۵۲	۹۸	۱۰۹	۴۸	۸۵	۹۸	۱۱۳
زیاد (۴)	۵۹	۶۵	۱۱۶	۴۶	۲۲	۹۸	۱۶	۸۱	۳۹
خیلی زیاد (۵)	۲	۲۹	۱۳	۴	۷	۲۳	۰	۱۱	۶
بی پاسخ	۱۲	۰	۳	۱	۴	۱	۰	۱	۳
کل	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰



نمودار شماره ۱- نمودار جعبه ای نظر پاسخگویان راجع به کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن

۵-۱-۲- ارزشهای پرسنلی و مولفه های آن

ارزشهای پرسنلی، متغیری است که از جمع سؤال های پرسشنامه (۲۱ سؤال) به دست می آید و مقادیری بین ۲۱ تا ۱۰۵ را می پذیرد بعد دستیابی به اهداف، شامل ۷ سؤال می باشد که نمره بین ۷ تا ۳۵ دارد، بعد توجه به سایرین شامل ۴ سؤال، که نمره بین ۴ تا ۲۰ دارد. از جمع سؤال های مربوط به بعد درستکاری و منصف بودن (هر کدام ۵ سؤال) مقادیری بین ۵ تا ۲۵ به دست آمده است. که می توان همه این مقادیر را بین ۱ تا ۵ رتبه بندی کرد. به طوری که کمترین مقدار او بیشترین مقدار ه باشد. جدول شماره ۳ آماره های مربوط نمرات خام و جدول ۶-۸ فراوانی رتبه های نظرات پاسخگویان را نشان می دهد.

جدول شماره ۳- آماره های توصیفی نظر پاسخگویان راجع به ارزشهای پرسنلی و ابعاد آن

ارزشهای پرسنلی	اهداف	توجه به سایرین	درستکاری	منصف بودن
۶۸/۵۴۹۲	۲۴/۲۶۲۶	۱۲/۳۵۸۶	۱۴/۵۱۷۸	۱۷/۴۰۶۱
۷۰/۰۰۰۰	۲۵/۰۰۰۰	۱۲/۰۰۰۰	۱۴/۰۰۰۰	۱۸/۰۰۰۰
۷۰/۰۰	۲۶/۰۰	۱۲/۰۰	۱۵/۰۰	۱۸/۰۰
۳۳/۰۰	۱۴/۰۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰
۸۴/۰۰	۳۵/۰۰	۱۸/۰۰	۲۰/۰۰	۲۴/۰۰
۱۹۳	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۷	۱۹۷
۷	۲	۲	۳	۳

جدول شماره ۴- فراوانی رتبه های نظر پاسخگویان راجع به ارزشهای پرسنلی و ابعاد آن

رتبه ها	ارزشهای پرسنلی	اهداف	توجه	درستکاری	منصف
خیلی کم (۱)	۱	۰	۴	۳	۱
کم (۲)	۰	۶	۲۱	۵۴	۱۴
در حد متوسط (۳)	۱۳۱	۶۴	۱۱۹	۱۲۳	۷۰
زیاد (۴)	۶۱	۱۱۸	۲۸	۱۷	۹۹
خیلی زیاد (۵)	۰	۱۰	۶	۰	۱۳
بی پاسخ	۷	۲	۲	۳	۳
کل	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰

نمودار جعبه ای ۲، نشان می دهد که پس از رتبه بندی نمره های خام، میانه نظر پاسخگویان راجع به ارزشهای پرسنلی و ابعاد کمک به دیگران و درستکاری، برابر ۳ (متوسط) می باشد. میانه ابعاد اهداف و منصف بودن، برابر ۴ (زیاد) می باشد. در ضمن پراکندگی نظر پاسخگویان درباره همه ابعاد تقریباً یکسان است.

۵-۱-۳- مشارکت سازمانی و ابعاد آن

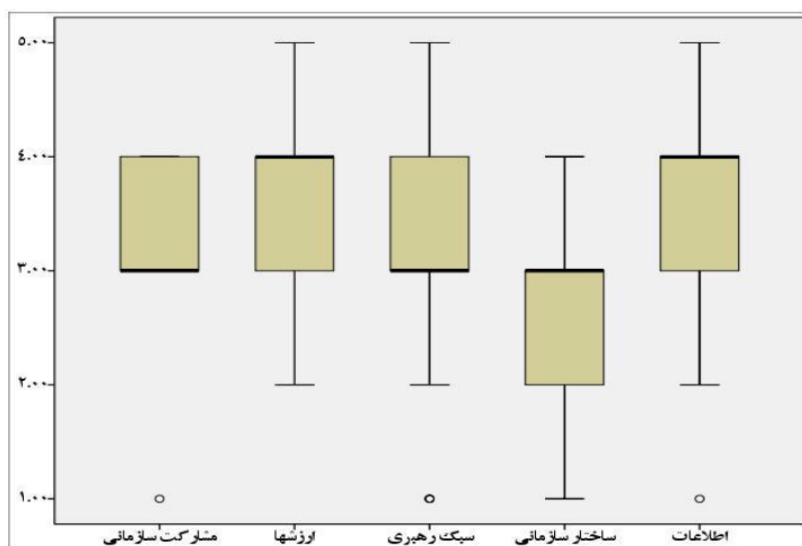
مشارکت سازمانی، متغیری است که از جمع سؤال های پرسشنامه مشارکت سازمانی (۲۱ سؤال) به دست می آید و مقادیری بین ۲۱ تا ۱۰۵ را می پذیرد بعد ارزشها، شامل ۷ سؤال می باشد که نمره بین ۷ تا ۳۵ دارد، بعد سبک رهبری شامل ۴ سؤال، که نمره بین ۴ تا ۲۰ دارد. از جمع سؤال های مربوط به بعد ساختار سازمانی و اطلاعات (هر کدام ۵ سؤال) مقادیری بین ۵ تا ۲۵ به دست آمده است. که می توان همه این مقادیر را بین ۱ تا ۵ رتبه بندی کرد. به طوری که کمترین مقدار او بیشترین مقدار ه باشد. جدول شماره ۷-، آماره های مربوط نمرات خام و جدول ۸-، فراوانی رتبه های نظرات پاسخگویان را نشان می دهد.

جدول شماره ۵- آماره های توصیفی نظر پاسخگویان راجع به مشارکت سازمانی و ابعاد آن

میانگین	مشارکت سازمانی	ارزشها	سبک رهبری	ساختار سازمانی	اطلاعات
۶۸/۵۳۹۲	۲۴/۲۶۲۶	۱۲/۳۵۸۶	۱۴/۵۱۷۸	۱۷/۴۰۶۱	
۷۰/۰۰۰۰	۲۵/۰۰۰۰	۱۲/۰۰۰۰	۱۴/۰۰۰۰	۱۸/۰۰۰۰	
۷۰/۰۰	۲۶/۰۰	۱۲/۰۰	۱۵/۰۰	۱۸/۰۰	
۳۳/۰۰	۱۴/۰۰	۴/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	
۸۴/۰۰	۳۵/۰۰	۱۸/۰۰	۲۰/۰۰	۲۴/۰۰	
۱۹۳	۱۹۸	۱۹۸	۱۹۷	۱۹۷	
۷	۲	۲	۳	۳	

جدول شماره ۶- فراوانی رتبه های نظر پاسخگویان راجع به مشارکت سازمانی و ابعاد آن

رتبه ها	مشارکت سازمانی	ارزشها	سبک رهبری	ساختار سازمانی	اطلاعات
خیلی کم (۱)	۱	۰	۴	۳	۱
کم (۲)	۰	۶	۲۱	۵۴	۱۴
در حد متوسط (۳)	۱۳۱	۶۴	۱۱۹	۱۲۳	۷۰
زیاد (۴)	۶۱	۱۱۸	۴۸	۱۷	۹۹
خیلی زیاد (۵)	۰	۱۰	۶	۰	۱۳
بی پاسخ	۷	۲	۲	۳	۳
کل	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰



نمودار شماره ۳- نمودار جعبه ای نظر پاسخگویان راجع به مشارکت سازمانی و ابعاد آن

نمودار جعبه ای ۳، نشان می دهد که پس از رتبه بندی نمره های خام، میانه نظر پاسخگویان راجع به مشارکت سازمانی و ابعاد سبک رهبری و ساختار سازمانی، برابر ۳ (متوسط) می باشد. میانه ابعاد ارزش ها و اطلاعات، برابر (زیاد) می باشد. در ضمن پراکندگی نظر پاسخگویان درباره همه ابعاد تقریباً یکسان است.

۵-۲- فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

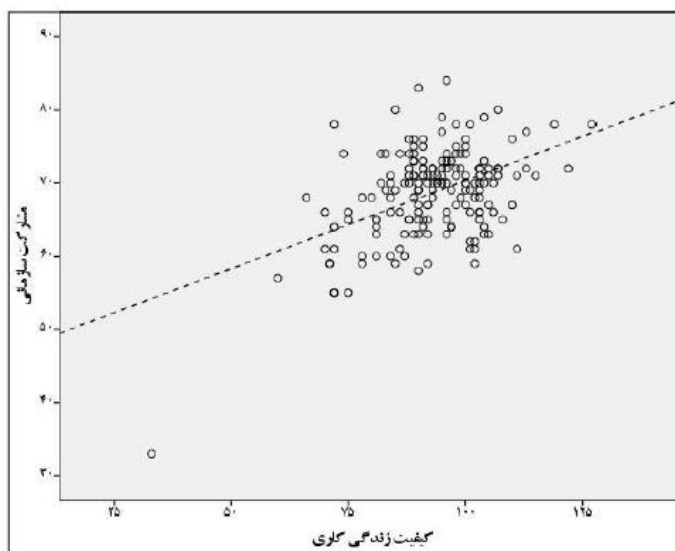
H₀: بین کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فرق به ترتیب برابر با ۰/۱۹۹ و ۰/۲۷۸ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش میزان کیفیت زندگی کاری، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۷- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

کیفیت زندگی کاری						شارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۸۲	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸	۱۸۲	۰/۰۰۰	۰/۱۹۹	

**نمودار شماره ۴- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر کیفیت زندگی کاری کارکنان**

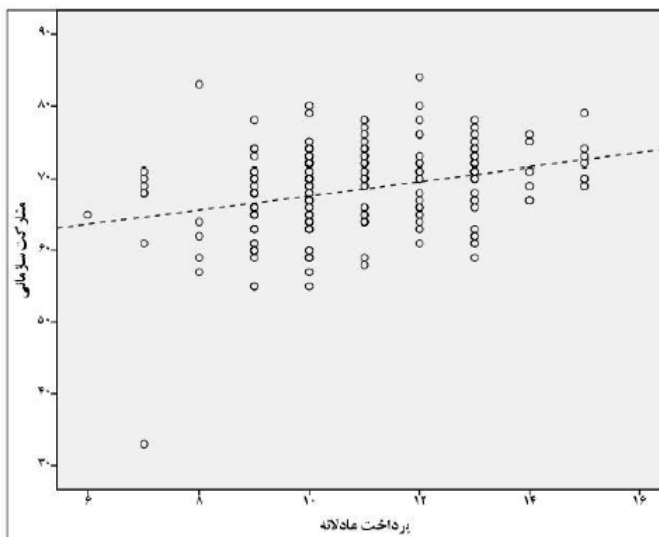
فرضیه فرعی اول: بین پرداخت عادلانه و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

H₀: بین پرداخت عادلانه و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین پرداخت عادلانه و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین دو متغیر فرق به ترتیب برابر با ۰/۲۲۵ و ۰/۳۰۷ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش پرداخت عادلانه، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۸- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

پرداخت عادلانه						شارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۳۰۷	۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۲۲۵	



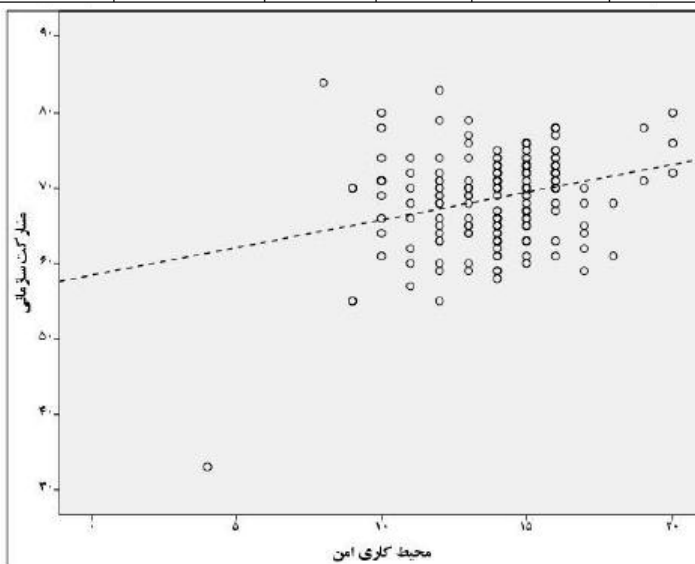
نمودار شماره ۵- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر پرداخت عادلانه

فرضیه فرعی دوم: بین محیط کاری امن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

H₀: بین محیط کاری امن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.
H₁: بین محیط کاری امن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد
با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فرق به ترتیب برابر با ۰/۱۹۳ و ۰/۲۱۰ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۴ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فرق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش محیط کاری امن، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۹- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

محیط کاری امن						مشارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۹۰	۰/۰۰۴	۰/۲۱۰	۱۹۰	۰/۰۰۲	۰/۱۶۳	



نمودار شماره ۶- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر محیط کاری امن

فرضیه فرعی سوم: بین امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

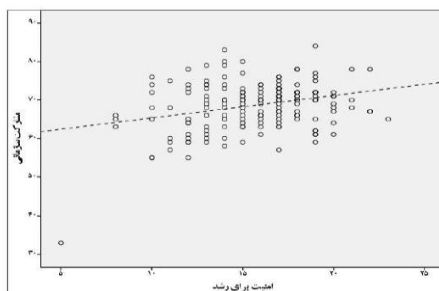
H_0 : بین امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد

H_1 : بین امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

باتوجه به اینکه ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۶۷ و ۰/۲۰۱ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فرق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش امنیت برای رشد، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۰- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

امنیت برای رشد					
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال		
ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی
۰/۱۳۷	۰/۰۰۵	۱۹۲	۰/۲۰۱	۰/۰۰۵	۱۹۲
مشارکت سازمانی					



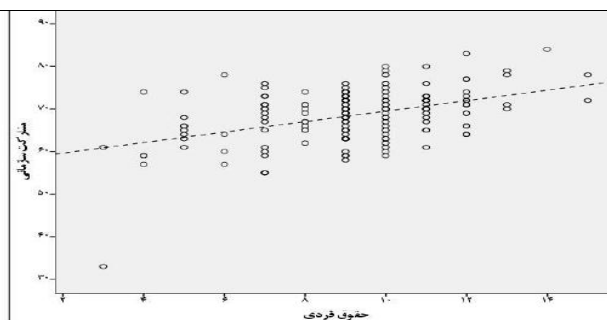
نمودار شماره ۷- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر امنیت برای رشد

فرضیه فرعی چهارم: بین حقوق فردی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

H_0 : بین حقوق فردی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد
 H_1 : بین حقوق فردی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد. باتوجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۶۵ و ۰/۳۲۶ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب باتوجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش حقوق فردی، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۱- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

حقوق فردی					
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال		
ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی
۰/۲۴۵	۰/۰۰۰	۱۸۹	۰/۳۲۴	۰/۰۰۰	۱۸۹
مشارکت سازمانی					



نمودار شماره ۸- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر حقوق فردی

فرضیه فرعی پنجم: بین انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

الف) آزمون کای - دو استقلال

H_0 : بین انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.
 با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها (جدول ۱۲) چون آماره کای - دو و معنی داری آن به ترتیب برابر با ۱/۲۸۸ و ۰/۷۳۲ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 ، در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد نمی شود. (P مقدار بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵) این بدان معناست که انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، ازهم مستقلند. لازم به ذکر است که در جدول زیر با ادغام هایی که در سطوح انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی، صورت گرفته است، هیچ کدام از خانه های جدول دارای فراوانی مورد انتظار کمتر از ۵ نمی باشند.

جدول شماره ۱۲- محاسبه آماره آزمون و معنی داری آن

کل	مشارکت سازمانی		فراوانی مشاهده شده	کم	انسجام اجتماعی
	زیاد	متوسط و پایین تر			
۲۸	۷	۲۱	فراوانی مشاهده شده	متوسط	
۲۸/۰	۸/۹	۱۹/۱	فراوانی مورد انتظار		
۴۵	۱۴	۳۱	فراوانی مشاهده شده	زیاد	
۴۵/۰	۱۴/۳	۳۰/۷	فراوانی مورد انتظار		
۹۷	۳۴	۶۳	فراوانی مشاهده شده	خیلی زیاد	
۹۷/۰	۳۰/۸	۶۶/۲	فراوانی مورد انتظار		
۲۲	۶	۱۶	فراوانی مشاهده شده	کل	
۲۲/۰	۷/۰	۱۵/۰	فراوانی مورد انتظار		
۱۹۲	۶۱	۱۳۱	فراوانی مشاهده شده		
P= ۰/۷۳۲			df=۳	$\chi^2 = ۱/۲۸۸$	

فرضیه فرعی ششم: بین کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

الف) آزمون کای - دو استقلال

H₀: کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، از هم مستقلند
 H₁: کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، از هم مستقل نیستند.

باتوجه به تجزیه و تحلیل داده ها ۱۳ چون آماره کای - دو و معنی داری آن به ترتیب برابر با ۱/۷۸۷ و ۰/۶۰۹ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H₀ را در سطح معنی داری ۰/۰۵ نمی توان رد کرد. (P مقدار بیشتر از سطح معنی داری ۰/۰۵) این بدان معناست کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، از هم مستقلند. لازم به ذکر است که در جدول زیر با ادغام هایی که در سطوح کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی، صورت گرفته است، تنها ۱۹/۷ درصد خانه های جدول دارای فراوانی مورد انتظار کمتر از ۵ می باشند.

جدول شماره ۱۳- محاسبه آماره آزمون و معنی داری آن

کل	مشارکت سازمانی				
	زیاد	متوسط و پایین تر			
۹۶	۳۰	۶۶	فراوانی مشاهده شده	کم یا خیلی کم	تار و کل فضای زندگی
۹۶/۰	۳۰/۳	۶۵/۷	فراوانی مورد انتظار		
۸۲	۲۴	۵۸	فراوانی مشاهده شده	متوسط	
۸۲/۰	۲۵/۹	۵۶/۱	فراوانی مورد انتظار		
۱۵	۷	۸	فراوانی مشاهده شده	زیاد	
۱۵/۰	۴/۷	۱۰/۳	فراوانی مورد انتظار		
۱۹۳	۶۱	۱۳۲	فراوانی مشاهده شده	کل	
P= ۰/۴۰۹			df=۲	$\chi^2 = ۱/۷۸۷$	

فرضیه فرعی هفتم: بین وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

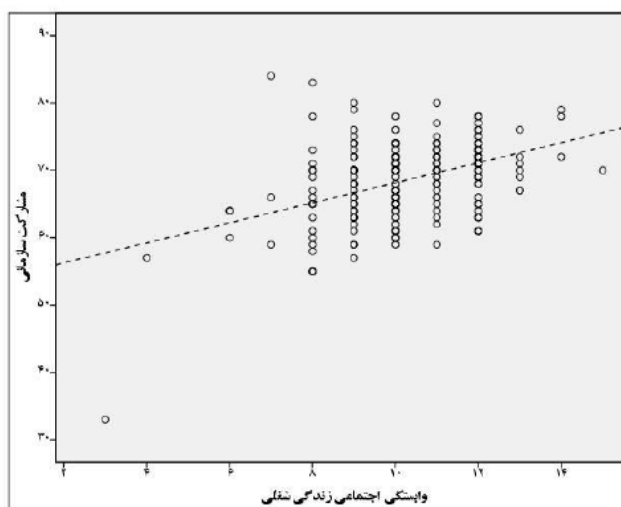
H₀: بین وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.

H₁: بین وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۸۳ و ۰/۳۹۷ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق را در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می دهد که افزایش در وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، با افزایش در مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۴- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

وابستگی اجتماعی زندگی شغلی						شارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۳۶۷	۱۹۳	۰/۰۰۰	۰/۲۸۳	



نمودار شماره ۹- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر وابستگی اجتماعی زندگی شغلی

فرضیه فرعی هشتم: بین گسترش توانایی‌های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

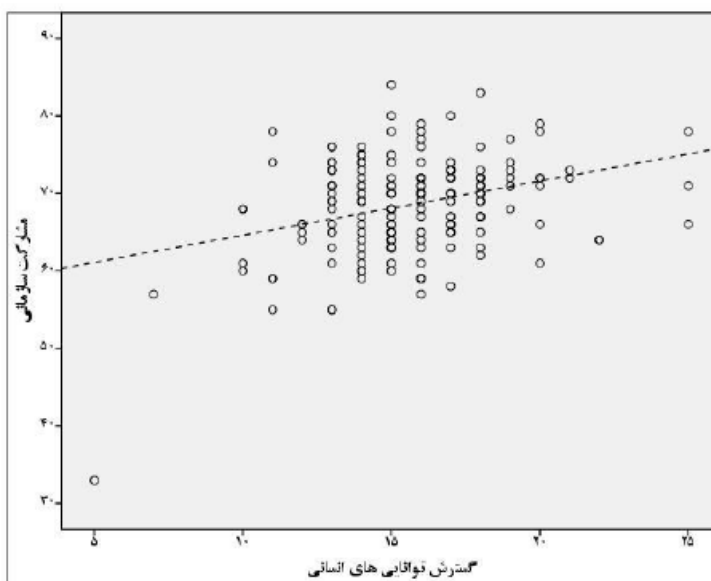
H_0 : بین گسترش توانایی‌های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین گسترش توانایی‌های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۵۸ و ۰/۲۱۰ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با ۰/۰۰۳ و ۰/۰۰۶ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق را در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می‌شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط چین اریب نشان می‌دهد که گسترش توانایی‌های انسانی، با افزایش در مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۵- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

گسترش توانایی های انسانی						
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	شارکت سازمانی
۱۹۰	۰/۰۰۴	۰/۲۱۰	۱۹۰	۰/۰۰۳	۰/۱۵۸	



نمودار شماره ۱۰- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر گسترش توانایی های انسانی

فرضیه اصلی ۲: بین ارزشهای پرسنلی اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

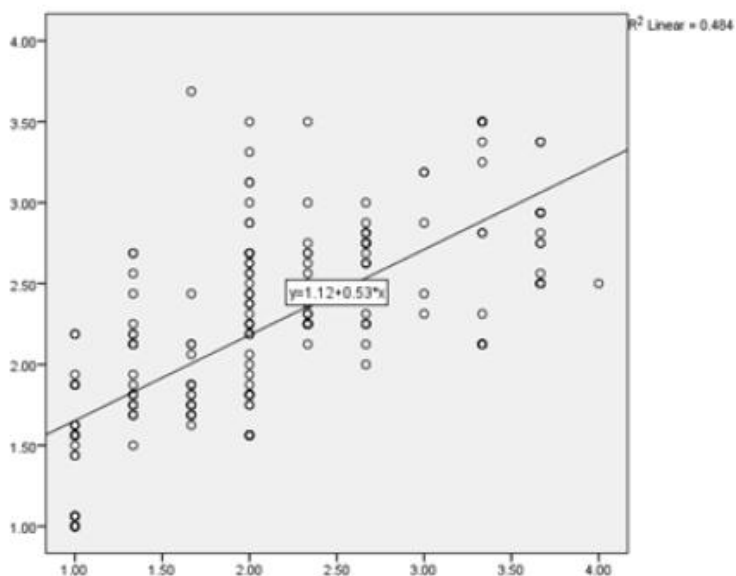
H_0 : بین ارزشهای پرسنلی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین ارزشهای پرسنلی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۹۹ و ۰/۲۷۸ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابر این فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فرق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش میزان بهبود بخشی در ارزشهای پرسنلی، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۶- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

ارزشهای پرسنی						شارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	
۰/۱۹۹	۰/۰۰۰	۱۸۲	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	۱۸۲	



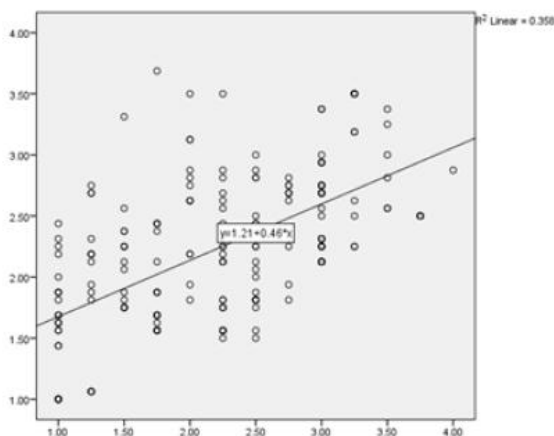
نمودار شماره ۱۱- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر ارزشهای پرسنی کارکنان

فرضیه فرعی اول: بین دستیابی به اهداف و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

H₀: بین دستیابی به اهداف و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.
H₁: بین دستیابی به اهداف و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.
باتوجه به اینکه ضریب همبستگی کندال واسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۲۵ و ۰/۳۰۷ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است خط اریب نشان می دهد که افزایش دستیابی به اهداف، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۷- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

دستیابی به اهداف						
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	
۰/۲۲۵	۰/۰۰۰	۱۹۳	۰/۳۰۷	۰/۰۰۰	۱۹۳	مشارکت سازمانی



نمودار شماره ۱۲- نمودار پراکنش دستیابی به اهداف، در برابر پرداخت عادلانه

فرضیه فرعی دوم: بین کمک و توجه به سایرین و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

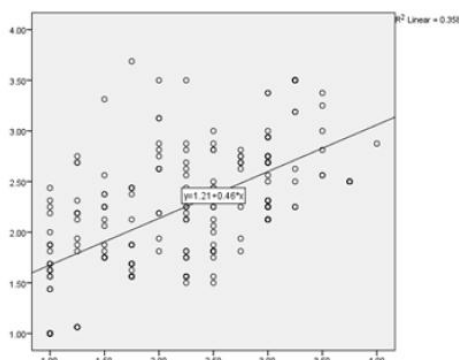
H_0 : بین کمک و توجه به سایرین و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد

H_1 : بین کمک و توجه به سایرین و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۹۳ و ۰/۲۱۰ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۶ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش کمک و توجه به سایرین، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۸- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

کمک و توجه به سایرین						مشارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	ضریب همبستگی	معنی داری	فراوانی	
۰/۱۶۳	۰/۰۰۲	۱۹۰	۰/۲۱۰	۰/۰۰۴	۱۹۰	



نمودار شماره ۱۳- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر کمک و توجه به سایرین

فرضیه فرعی سوم: بین درستکاری و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

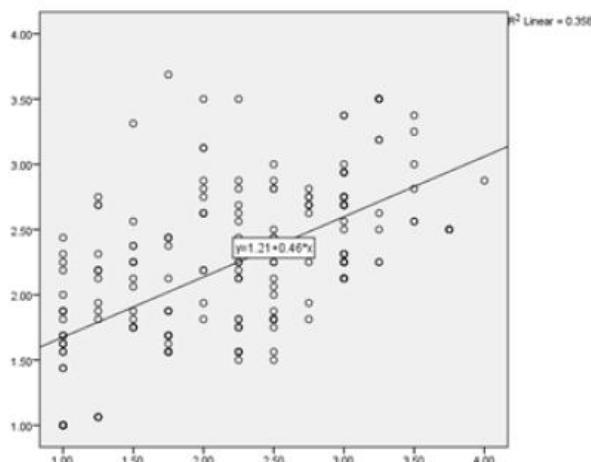
H_0 : بین درستکاری و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد

H_1 : بین درستکاری و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۶۷ و ۰/۲۰۱ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش درستکاری، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۱۹- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

درستکاری						مشارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۹۲	۰/۰۰۵	۰/۲۰۱	۱۹۲	۰/۰۰۵	۰/۱۴۷	



نمودار شماره ۱۴- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر درستکاری

فرضیه فرعی چهارم: بین منصف بودن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

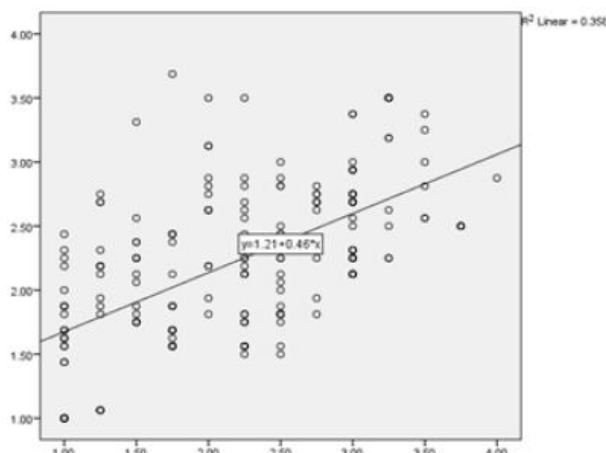
H_0 : بین منصف بودن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین منصف بودن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۶۵ و ۰/۳۲۶ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش منصف بودن، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

جدول شماره ۲۰- محاسبه میزان همبستگی و معنی داری آن

منصف بودن						مشارکت سازمانی
همبستگی اسپیرمن			همبستگی کندال			
فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	فراوانی	معنی داری	ضریب همبستگی	
۱۸۹	۰/۰۰۰	۰/۳۲۴	۱۸۹	۰/۰۰۰	۰/۲۴۵	



نمودار شماره ۱۵- نمودار پراکنش مشارکت سازمانی، در برابر منصف بودن

نتایج تحقیق فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین کیفیت زندگی کاری با مشارکت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۹۹ و ۰/۲۷۸ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای ۰,۰۵ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و با افزایش میزان کیفیت کاری، میزان مشارکت سازمانی آنها نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی اول بین پرداخت عادلانه و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین پرداخت عادلانه و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۲۵ و ۰/۳۰۷ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای ۰,۰۵ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و افزایش پرداخت عادلانه، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی دوم بین محیط کاری امن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: محیط کاری امن و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال

و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/193$ و $0/210$ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با $0/002$ و $0/006$ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای $0/05$ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد که افزایش محیط کاری امن، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی سوم بین امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان 95 درصد می توان گفت: بین امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/167$ و $0/201$ و معنی داری هر دو برابر با $0/000$ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای $0/05$ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و افزایش امنیت برای رشد، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی چهارم بین حقوق فردی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان 95 درصد می توان گفت: بین حقوق فردی و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/26$ و $0/326$ و معنی داری هر دو برابر با $0/000$ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای $0/05$ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و افزایش حقوق فردی، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی پنجم بین انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها (جدول ۴_۱۵) چون آماره کای-دو و معنی داری آن به ترتیب برابر با $1/288$ و $0/732$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 ، در سطح معنی داری $0/05$ رد نمی شود. (P مقدار بیشتر از سطح معنی داری $0/05$) این بدان معناست که انسجام اجتماعی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، از هم مستقلند.

فرضیه فرعی ششم بین کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها (جدول ۱۷) چون آماره کای - دو و معنی داری آن به ترتیب برابر با $1/787$ و $0/609$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه H_0 ، را در سطح معنی داری $0/05$ نمی توان رد کرد. (P مقدار بیشتر از سطح معنی داری $0/05$) این بدان معناست کار و کل فضای زندگی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، از هم مستقلند.

فرضیه فرعی هفتم بین وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین وابستگی اجتماعی زندگی شغلی و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/283$ و $0/397$ و معنی داری هر دو برابر با $0/000$ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای $0/05$ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و افزایش در وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، با افزایش در مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی هشتم بین گسترش توانایی های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: بین گسترش توانایی های انسانی و مشارکت سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، زیرا مقدار همبستگی بدست آمده از ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/158$ و $0/210$ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با $0/003$ و $0/006$ به دست آمده است و در نتیجه در سطح آلفای $0/05$ درصد رابطه بین دو متغیر یاد شده معنادار است. همچنین خط چین اریب نشان می دهد رابطه بین این دو متغیر مثبت بوده و گسترش توانایی های انسانی، با افزایش در مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه اصلی ۲: بین ارزشهای پرسنلی اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان با مشارکت سازمانی آن ها، رابطه وجود دارد.

باتوجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/199$ و $0/278$ و معنی داری هر دو برابر با $0/000$ به دست آمده است، بنابر این فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری $0/05$ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش میزان بهبود بخشی در ارزشهای پرسنلی، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی اول: بین دستیابی به اهداف و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/225$ و $0/307$ و معنی داری هر دو برابر با $0/000$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری $0/05$ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش دستیابی به اهداف، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی دوم: بین کمک و توجه به سایرین و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با $0/193$ و $0/210$ و معنی داری هر کدام به ترتیب برابر با $0/002$ و $0/006$ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه

بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش کمک و توجه به سایرین ، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی سوم: بین درستیکاری و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۱۶۷ و ۰/۲۰۱ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۵ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش درستیکاری ، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

فرضیه فرعی چهارم: بین منصف بودن و مشارکت سازمانی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان، رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن بین دو متغیر فوق به ترتیب برابر با ۰/۲۵ و ۰/۳۲۶ و معنی داری هر دو برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ رد می شود. این مطلب با توجه به نمودار پراکنش نیز قابل تأیید است. خط اریب نشان می دهد که افزایش منصف بودن ، با افزایش مشارکت سازمانی همراه است.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش حاضر پیشنهادات زیر توصیه می شود:

۱. پیشنهاد می گردد سازمان ها با ارتقای ارزش های پرسنلی به عنوان عاملی بسیار مهم و حیاتی در رشد سازمان تلاش کنند.

۲- به دلیل اینکه امنیت برای رشد و مشارکت سازمانی کارکنان با یکدیگر ارتباط دارند، لذا مدیران ادارات و سازمانها باید شرایط پیشرفت کارکنان را در سازمان فراهم نمایند و از رشدشان ترس و وا همه ای نداشته باشند، و از طریق اعطای پاداشهای مادی، تفویض اختیار، ایجاد محیط دوستانه و روابط غیررسمی بین آنان انگیزش لازم جهت پیشرفت را بوجود آورند.

۳- از آنجایی که بین گسترش توانایی های کارکنان با مشارکت سازمانی آنها رابطه وجود دارد، بنابراین کارکنان را باید ترغیب کرد که همیشه راههای بهبود مستمر روشها و شیوه های انجام کار را جستجو کنند و از انجام کارها به صورت یکنواخت پرهیز کنند. همچنین از اطلاعاتی که در اختیار آنها قرار می گیرد به بهترین وجه استفاده کنند

۴- از آنجایی که بین محیط کاری من و مشارکت سازمانی کارکنان با یکدیگر ارتباط دارند، باید به ایمنی و سلامت محیط کار کارکنان توجه شود، زیرا استفاده مطلوب از نیروی کار افراد وقتی امکان پذیر است که کارکنان از سلامت کامل برخوردار بوده و از خطر ابتلا به بیماری یا وقوع هر نوع حادثه در محیط کار دور باشد.

۵- مدیران باید در طراحی نظام حقوق و دستمزد عادلانه برای کارکنان کوشا باشند، به طوری که کارکنان درک کنند که حقوق و دستمزد پرداختی متناسب با عملکرد آنان است و عدالت در آن مورد توجه قرار گرفته است. نظام پرداخت حقوق با سایر سازمانها تطابق داشته باشد و حقوق کارکنان به موقع پرداخت شود

مراجع

۱. برومند، ز، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۹۶، کرمان، انتشارات دانشگاه پیام نور
۲. حسین زاده، داوود و میرزایی نویری، سابینا، کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن بر بهره وری، ۱۳۸۹، نشریه مدیریت ۱۱۲، کرمان
۳. رایینز، استیفن، مدیریت رفتار سازمانی، ۱۳۹۶، ترجمان: علی پارسائیان و محمد علی اعرابی، جلد دوم، چاپ اول، کرمان، دفتر پژوهشهای فرهنگی
۴. رضایی، احمد علی، زندگی کاری ما، (۱۳۸۹)، ذکر شده در سایت اینترنتی آفتاب به آدرس: http://www.aftab.ir/articles/applied_sciences/social_science/c/qwl_p1.php
۵. شه بخش، بیتا، بررسی موانع مرتبط با استقرار نظام مشارکتی در بانک مسکن سرپرستی استان های کرمان و سیستان و بلوچستان، (۱۳۸۳)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان
۶. علامه سید محسن، توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش های اسلامی (با تاکید بر نهج البلاغه) و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی، ۱۳۹۰، دانشکده تربیت مدرس، کرمان
۷. گلپور، محسن و نیری، شیرین و مهداد، علی، ۱۳۸۸، بررسی رابطه ارزشهای سازمانی و استرس شغلی، نشریه یافته های نو در روان شناسی (روان شناسی اجتماعی)، دوره ۲، شماره ۸

منابع لاتین

1. Brunton, Colmar (2004). Level of employee participation in workplace health and safety.
2. Cunninyham and Ebire, 'A guide to job Ennrichment and re desingn' Perssonel, feb, 1998
3. Dessler, Gary (1994). Human Resource Management. 6th Edition. Perantice Hull. P. 11
4. Feuer, D. (1989). Quality of work life: a cure for all ills? Training: The Magazine of Human Resources Development. p. 65-66
5. Gonsior, T (2004). Quality of work Life. Ministry of Social Affairs Press. p. 24
6. Hales, Colin (1987) Quality of work Life job Redesign and participation in a Service Industrial. University of Westminster. Journal of Management Studies
7. Morin, Estelle. M and Wilfrid Morin (2003). Quality of Work Life and Firm Performance, The Case of Teknika